

## **STRATEGI PERJUANGAN SERIKAT BURUH DALAM TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DI KABUPATEN JOMBANG**

**Hery Setyawan**

Program Studi S1 Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
heryhore08@gmail.com

**Mochamad Arif Affandi**

Program Studi S1 Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
inermilaniacs@gmail.com

### **Abstrak**

Upah menjadi harapan bagi buruh untuk meningkatkan kesejahteraan hidup buruh dan keluarganya. Perjuangan buruh untuk meningkatkan kesejahteraan melalui perjuangan upah menjadi sejarah panjang sejak lahirnya buruh pada tahun 1870 sampai dengan sekarang. perjuangan yang dilakukan buruh untuk meningkatkan nilai upah seringkali diwarnai dengan pemogokan dan aksi massa. Penelitian ini mengkaji tentang strategi perjuangan Serikat Buruh Plywood Jombang (SBPJ) – Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) dalam perjuangan kenaikan upah di Kabupaten Jombang Jawa Timur. Tujuannya, yakni untuk mengetahui strategi perjuangan serikat buruh dalam tuntutan kenaikan upah serta apa saja hambatan yang muncul dan capaian yang diraih. Untuk menjawab tujuan penelitian, menggunakan teori konflik untuk menganalisis konflik yang muncul antara buruh/proletar dan pengusaha/borjuasi. Selanjutnya, penggunaan teori gerakan sosial untuk mengetahui perjuangan buruh dalam tuntutan kenaikan upah dan bagaimana strategi yang digunakan untuk mencapai tuntutan kenaikan upah. Metode yang digunakan ialah penelitian kualitatif deskriptif dengan mendeskripsikan fenomena sosial yang terjadi pada subyek serikat buruh plywood Jombang dalam melakukan perjuangan kenaikan upah. Digunakan pendekatan studi kasus untuk mendapatkan fakta yang terjadi dalam perjuangan kenaikan upah yang dilakukan Serikat Buruh Plywood Jombang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dalam proses penentuan upah SBPJ-GSBI menggunakan dan memadukan dua strategi gerakan massa dan advokasi. Gerakan massa digunakan untuk menekan pemerintah dan dewan pengupahan. Dalam melakukan gerakan massa SBPJ tidak hanya menggalang kekuatan di internal saja tapi memperluas gerakan dengan membangun Front persatuan antara serikat buruh ataupun diluar serikat buruh (masyarakat, mahasiswa, LSM dan akademisi). Advokasi mempunyai kedudukan untuk menguatkan gerakan massa yang dilakukan SBPJ-GSBI. besar kecilnya kenaikan upah sangat dipengaruhi dengan besar kecilnya gerakan massa.

**Kata kunci :** Serikat Buruh, Gerakan Sosial, Upah, Konflik

### **Abstract**

Wage is a hope for labour to increase their welfare and their family one. Labour struggle to increase their welfare by wage struggle has been its long history since 1870 until now. Labour struggle to increase their wage often happened by mass action and strike. This research is study about Serikat Buruh Plywood Jombang-Gabungan Serikat Buruh Indonesia (SBPJ-GSBI)-Jombang Plywood Labour Union-Indonesian Labour Union Federation; in wage struggle in Jombang district, East Java. This research has the goal to know the labour union strategic in its struggle for increase the wage, to know the threat and the target has reached. To reach the goal of this research, we use the conflict theory to analyze conflicts between labour versus company. And then also used social movement theory to know labour struggle to increase their wage and how are their strategic to reach it. This research's method is descriptive qualitative research to describing social reality in SBPJ's wage struggle as the subject. We also use case studies to find the fact in this case. Its output says that SBPJ use two strategic in their wage struggle: mass movement and legal advocacy. Mass movement used to push the government and wage council. SBPJ's mass movement not only based on their mass base, but also build alliance with student's movement, NGO and intellectual movement. Legal advocacy has its position to strengthen their mass movement. The goal that reach on their struggle are depend of the power of mass movement.

**Keyword:** Labour union, social movement, wage, conflict.

### **PENDAHULUAN**

Perjuangan buruh untuk meningkatkan kesejahteraan melalui perjuangan upah menjadi sejarah panjang sejak lahirnya buruh pada tahun 1870 sampai dengan

sekarang. Perjuangan kaum buruh Indonesia menuntut kenaikan upah dan kesejahteraan menjadi bagian penting dari sejarah perlawanan rakyat Indonesia. Awal

pembentukan serikat buruh hanya terbatas buruh Eropa saja tapi dalam perkembangan buruh pribumi juga masuk dalam keanggotaan, ini terjadi sebagai pengaruh semangat politik Etische (Cahyono, 2003:xvii).

Gerakan buruh di Indonesia mengalami fase kemunduran semenjak beralihnya kekuasaan dari presiden sukarso kepada presiden suharto. Orde baru merupakan rezim yang lahir dari peristiwa Gerakan 30 September 1965. Tidak hanya gerakan buruh dibawah PKI saja yang dihancurkan namun gerakan serikat buruh lainnya juga ikut dihancurkan. Orde Baru pun lahir dan berkembang dengan penghilangan secara sistematis sebuah kekuatan pengimbang dari organisasi sosial dengan tuntutan kesejahteraan dan keadilan sosial seperti serikat buruh. Kehidupan politik orde baru mirip dengan “Otoritarianisme Birokratik” dan “Korporatisme – Negara”. Seperti di jelaskan (Iryadi, 2009:10) Rezim orde baru dipimpin oleh militer sebagai suatu lembaga bekerjasama dengan para teknokrat sipil, 2) Beberapa perusahaan besar yang mempunyai hubungan dengan Negara dan Kapitalis Internasional mendominasi perekonomian Indonesia, 3) Pembuatan kebijakan yang bersifat teknokratik – birokratik, 4) Massa didemobilisasikan, 5) Kantor kepresidenan yang otonom.

Selama 32 tahun rezim Orde Baru berkuasa, buruh berada dalam tindasan yang amat sangat berat. Serikat Buruh Tidak hanya dicap sebagai antek Partai Komunis Indonesia (PKI) tapi juga di sebut sebagai penghambat pembangunan oleh Orde Baru (Hadiz, 2005:62). Meski di bawah tindasan rezim militer orde baru dan dicap sebagai antek PKI, buruh bukanya diam dan tunduk bahkan sebaliknya perlawanan buruh secara spontan muncul dimana – mana dan perlawanan ini memulai sejarah barunya ketika rejim otoriter Soeharto jatuh di bulan Mei 1998. Tentu peristiwa bersejarah tumbangnyanya sang diktator Soeharto pada Mei 1998 membebaskan upaya pengorganisasian buruh dari sekian hambatan hukum yang telah lama ada.

Sejak tahun 2000, pertumbuhan SB/SP baru tersebut bagaikan jamur yang tumbuh di musim hujan. Ribuan serikat buruh di berbagai tingkat bermunculan dan mendaftarkan dirinya ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Data resmi mencatat bahwa pada tahun 2007 terdapat 86 federasi yang berada di bawah tiga konfederasi serikat buruh nasional dan puluhan ribu serikat buruh tingkat perusahaan (Tjandra, 2014:184).

Jawa timur, Merupakan salah satu propinsi yang punya industri paling besar no 2 di Indonesia, juga mengalami perkembangan yang sama. Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI), Serikat Buruh Payung demokrasi (SBPD), Serikat Buruh Kerakyatan (SBK),

Serikat Buruh Regional (SBR), Serikat Buruh Indonesia (SBI), Serikat buruh Demokartik Malang (SBDM), Serikat Buruh Mandiri Makanan-Minuman (SBMMM), Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI), Konggres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) adalah serikat yang lahir karena proses demokrasi yang diraih oleh masyarakat dari perjuangan reformasi 1998.

Pengalaman perjuangan buruh selalu mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Dalam 5 tahun belakangan ini, gerakan buruh menunjukkan intensitas yang semakin tinggi, baik dalam intensitas perjuangan maupun dari sisi jumlah buruh yang terlibat dalam perjuangan. Sejak tahun 2012, gerakan buruh mampu menunjukkan kekuatannya dihadapan pemerintah dan memaksa pemerintah agar tidak terlalu meremehkan gerakan buruh. Sejak tahun 2012 sampai tahun 2015, gerakan buruh di Jawa Timur, khususnya di Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Mojokerto, Kota dan Kabupaten Pasuruan, dan Kabupaten Gresik mampu memaksa pemerintah menaikkan UMK di kota dan kabupaten rata – rata sebesar 25%.

Dilansir [www.bbc.com](http://www.bbc.com), peningkatan intensitas ini seiring dengan keadaan ekonomi yang diderita oleh buruh. Walaupun pemerintah menaikkan upah buruh setiap tahun, akan tetapi daya beli buruh selalu merosot. Salah satu sebabnya upah yang diterima oleh buruh tidak sebanding dengan kenaikan harga bahan-bahan pokok (beras, telur, tepung, gula, minyak, dll), kenaikan harga kos-kosan, biaya pendidikan, dan kebutuhan lainnya. Selain itu, aturan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah hanya menghitung kebutuhan buruh lajang/belum menikah. Padahal kenyatannya, buruh sudah banyak yang berkeluarga, dan walaupun belum menikah, buruh menjadi tulang punggung keluarga. Jika diperbandingkan, pada tahun 1990-an, seluruh upah buruh dalam sebulan dapat membeli sekitar 350 kg beras, tetapi pada 2013, upah buruh di Jakarta yang besarnya 2,2 juta rupiah hanya mampu membeli 200 kg beras. Ini berarti bahwa dalam 15 tahun nilai riil upah minimum turun hampir 50% .

Gerakan buruh di jawa timur memiliki tingkat perkembangan yang berbeda-beda. Sejak era reformasi sampai tahun 2012, kota atau kabupaten yang gerakan buruhnya massif antara lain, Surabaya, Gresik, Mojokerto, Pasuruan, dan Malang. Akan tetapi kemudian muncul gerakan yang cukup massif di kabupaten Jombang sejak tahun 2009. Peningkatan gerakan buruh di Jombang mulai nampak jelas sejak tahun 2012. Walaupun di tahun-tahun sebelumnya sudah ada gerakan, akan tetapi pola dan skema gerakan di Jombang sejak tahun 2012 menunjukkan skema gerakan yang lebih konkret dan komprehensif.

Seiring dengan semakin berkembangnya sector industri di Jawa Timur khususnya di Kabupaten Jombang, perkembangan gerakan buruh juga semakin massif. Gerakan buruh di Jombang secara perlahan tapi pasti mampu tampil dan membuktikan sebagai alat perjuangan yang efektif bagi buruh. Sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2015, UMK yang ditetapkan oleh Kabupaten Jombang selalu lebih tinggi dari Kabupaten Kediri. Padahal pada tahun-tahun sebelumnya Kabupaten Jombang selalu lebih rendah dari Kabupaten Kediri. UMK Kabupaten Jombang juga secara perlahan mendekati besaran UMK yang ditetapkan oleh daerah di Malang Raya (Kota Batu, Kabupaten Malang dan Kota Malang).

**Tabel 1. Perbandingan Kenaikan Upah**

Kabupaten Jombang			Kabupaten Kediri		
Tahun	%	Upah	Tahun	%	Upah
2005	4,3	445.000	2005	6	501.000
2006	30,3	580.000	2006	20,1	602.000
2007	10,3	640.000	2007	6,6	645.000
2008	7,8	690.000	2008	11,1	717.000
2009	9	752.000	2009	19,3	856.000
2010	4,7	790.000	2010	5,8	906.000
2011	9,6	866.500	2011	3	934.000
2012	13,7	978.200	2012	7	999.000
2013	22,6	1.200.000	2013	8,9	1.089.950
2014	25	1.500.000	2014	4,1	1.135.000

Fenomena ini menunjukkan bahwa dalam setiap perjuangan dalam kenaikan Upah serikat harus menggunakan pola perjuangan yang sesuai dengan keadaan. Besar kecilnya kenaikan UMK tidak bergantung pada dewan pengupahan tapi juga adanya serikat buruh dalam memberikan pressure agar nilai upah tidak terlalu rendah. Namun, tidak mudah untuk menetapkan pola gerakan dalam perjuangan upah baik di internal serikat atau eksternal dengan aliansi sesama serikat buruh sehingga perdebatan strategi dan taktik perjuangan selalu mewarnai perjuangan buruh Jombang, terutama saat perjuangan upah yang dilakukan pada akhir tahun, tepatnya pada bulan September-desember. Perdebatan strategi dan taktik ini semakin intensif seiring dengan kebijakan pemerintah pusat yang selalu diikuti oleh Pemkab Jombang dalam penetapan upah.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis akan mengulas mengenai pola perjuangan, capaian serta hambatan Serikat Buruh Plywood Jombang (SBPJ) – Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) dalam tuntutan kenaikan upah.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **KONFLIK dan GERAKAN SOSIAL BURUH**

Gerakan sosial lahir atas dasar adanya kondisi ketimpangan sosial ekonomi dan berkembang menjadi

sebuah gerakan yang mempunyai tujuan untuk merubah kondisi yang bersifat politik, luas dan mewakili kepentingan tertentu. Menurut Marx, manusia adalah makhluk sosial karena mereka hanya dapat hidup dan bekerja dalam tatanan masyarakat secara kolektif. Dalam mempertahankan hidup manusia harus bekerja mengubah alam dan menciptakan institusi sosialnya sendiri. Manusia dan alam, manusia dan keadaan sosial harus terhubung satu dengan yang lainnya secara dialektik dan sebagai dinamika sosial.

Menurut Marx, konflik di setiap tatanan masyarakat disebabkan oleh cara produksi barang – barang material mode of production (Raho, 2007:73). Di dalam materialism histori Marx, dalam tatanan masyarakat kapitalis mengandung konflik atau pertentangan yaitu kelas kapitalis (borjuis) yang memiliki alat produksi dan kelas buruh (proletar) yang menjual tenaga kerjanya dan tidak memiliki alat produksi dan menerima upah sebagai harga tenaga kerja yang dikeluarkan. Sistem ekonomi kapitalis menciptakan sistem kerja upahan yang mengandung konflik yang tak terdamaikan. Menurut Marx, yang sangat terkenal teori yaitu Negara lahir akibat dari adanya pertentangan kelas yang tidak terdamaikan dan menjadi alat kekuasaan untuk menindas kelas yang lemah. Dalam periodisasi perkembangan masyarakat tertentu yaitu masyarakat komunal primitif, Negara belum lahir karena pertentangan di dalam masyarakat tersebut belum muncul. Peperangan di masa itu, peperangan yang bertujuan untuk mempertahankan atas wilayah. Lahirnya perang karena disebabkan ditemukan dan diciptakannya alat – alat perang.

Menurut wataknya, pertentangan antara kelas kapitalis dan kelas buruh bersifat antagonis dan tidak dapat diselesaikan dengan jalan damai dan di kompromiskan karena berlawanan (Darsono, 2012:25) . Kelas kapitalis tidak akan rela begitu saja menyerahkan kekuasaannya. Kelas buruh juga tidak akan dapat membebaskan dirinya kecuali harus melawan kelas kapitalis untuk merebut kekuasaan ekonomi, sosial dan politik. Kelas buruh sadar kedudukannya dengan jumlahnya besar dan mayoritas akan mengorganisasikan dirinya kedalam kepemimpinan organisasi politik menuju gerakan sosial yang maha besar disebut revolusi. Kelas buruh harus membentuk suprastruktur/bangunan atas yang mendukung kepentingannya dan untuk menindas musuh kelasnya.

Menurut filosof sosiolog Emile Durkheim yang hidup di jaman carut – marutnya politik di Prancis yang menciptakan konflik dari The Parris Commune pada 1871 menganalisis bahwa konsep gerakan sosial adalah kesadaran kolektif yang mengikat individu melalui berbagai simbol dan norma sosial . Kesadaran kolektif

ini merupakan unsur mendasar dari terjaganya eksistensi kelompok. Melalui kesadaran kolektif gerakan sosial dapat memunculkan berbagai ketegangan dan konflik. Seperti yang terjadi dalam masyarakat Prancis pada masa revolusi politiknya (Novri, 2009:24).

Ketimpangan sosial merupakan situasi yang melatar belakangi munculnya gerakan sosial di setiap fenomena yang terjadi. Upah murah adalah masalah fundamen bagi kaum buruh yang terus – menerus diperjuangkan sampai tercapai adanya perbaikan kondisi kerja yaitu upah yang layak. Klas buruh secara kedudukan telah terorganisasikan dilingkungan tempat kerjanya dan memiliki watak kolektif karena kesamaan nasib. Sistem kapitalisme telah menciptakan krisis yang mengakibatkan naiknya laju inflasi dan menurunnya daya beli masyarakat. Hal ini mendorong khususnya klas buruh dalam setiap waktu selalu melakukan aksi menuntut kenaikan upah dan berbagai bentuk tunjangan. Aksi merupakan tindakan kolektif untuk mencapai target dan bertujuan merubah keadaan. Marx mengatakan bahwa keadaan sosial membentuk kesadaran (Suseno, 2013:24).

Tindakan sosial atau tindakan kolektif yang dilakukan kaum buruh di dalam pabrik selalu dapat memobilisasi massa melalui kumpulan organisasinya untuk menuntut hak-haknya yang belum diberikan oleh klas kapitalis maupun menuntut hak-hak diluar normatif. Menurut John McCarthy dan Mayer Zald menggunakan pendekatan perilaku kolektif dengan memberikan perhatian yang jauh lebih besar kepada pentingnya factor peran organisasi dalam gerakan sosial yang disebut teori mobilisasi tenaga (Hutagalung, 2006) yang keduanya mendefinisikan gerakan sosial sebagai seperangkat pendapat dan keyakinan yang mewakili pilihan untuk mengubah beberapa elemen dari struktur sosial dan/atau distribusi penghargaan ke masyarakat. Sebuah kontra gerakan adalah seperangkat pendapat dan keyakinan pada populasi yang menentang gerakan sosial. Perhatian mereka adalah pada kondisi – kondisi dimana keyakinan – keyakinan ditransformasikan ke pada tingkatan – tingkatan konkrit. Dari sini sangatlah dibutuhkan yaitu pimpinan yang memiliki sejumlah pengalaman politik, organisasi kuat dan professional. Adanya kondisi – kondisi yang memfasilitasi pembentukan organisasi – organisasi gerakan sosial. Jadi interaksi – interaksi yang terjadi dalam gerakan sosial yang terefleksikan dalam gagasan yang mereka sebut sector gerakan sosial. Sector gerakan sosial adalah sebagian besar aktivitas gerakan sosial berorientasi pada perubahan yang dicapai dalam perbedaan arena politik.

Berdasarkan argumen Charles Tilly yang dilansir dari [www.subcribe.com](http://www.subcribe.com) memfokuskan organisasi sebagai sumber gerakan sosial, ia menghubungkan

antara munculnya gerakan – gerakan sosial menuju proses politik yang lebih luas, mengeksklusi kepentingan – kepentingan dengan mencoba untuk mendapatkan akses untuk membangun pemerintah yang lebih mapan.

### STRATEGI GERAKAN SOSIAL

Strategi merupakan pedoman yang harus dipegang dalam melakukan setiap aksi. Suatu aksi harus mempunyai strategi (target) yang harus dicapai. Aksi harus tangkas, lincah dan taktis. Suatu aksi dapat mundur bila mengalami kesulitan, tidak mampu mengatasinya dan tidak cukup untuk terus maju dan bertahan. Dalam kondisi demikian, perundingan dan kompromi harus ditempuh, ini hanya taktik saja, bukan sebuah kapitulasi (menyerah). Kompromi sebagai taktik adalah bermaksud mencari waktu dan kesempatan untuk kemudian bisa maju lagi mencapai target. Kompromi sebagai taktik yang tetap berpegang pendirian dan mengabdikan pada target strategis (Darsono, 2012:179).

Strategi didalam gerakan sosial, mempunyai tujuan bagaimana memenangkan sebuah tuntutan yang diperjuangkan dan yang termobilisasi dukungan penuh dari seluruh lapisan – lapisan masyarakat yang ikut terlibat dalam arena perjuangan. Konsep “garis massa” merupakan implentasi pikiran Mao Ze Dong tentang hubungan antara teori dan praksis. Mao menitik beratkan pada praksis, dan praksislah yang menentukan apakah teori itu benar atau tidak. Praksis adalah kehidupan massa. Paham “garis massa” menjelaskan hubungan antara kedudukan hubungan antara organisasi dan rakyat. Hubungan itu sebagai kontradiksi. Organisasi harus mengembangkan teori yang mendasarkan diri pada praktek didalam massa. Untuk itu, organisasi harus terjun ke massa, harus mengumpulkan pengalaman – pengalaman dan pendapat – pendapat massa, harus menganalisa bahan – bahan itu dengan teori dan merumuskan dalam sebuah teori yang lebih umum kemudian kembali dikembalikan ke dalam tindakan praksis massa. Dalam praksis itulah akan terlihat apakah teori benar atau salah. Konsep garis massa menjadi metode taktik gerakan untuk mencapai satu kesimpulan antara kehadak massa dan organisasi sehingga yang menjadi tuntutan adalah benar – benar aspirasi massa. Dari massa untuk massa dan oleh massa menjadi konsep dari garis massa. Marcuse dalam Frans magnis menyebutkan mengenai konsep garis massa dalam seluruh pekerjaan praktis organisasi kita pimpinan yang benar selalu harus ‘menimba dari massa dan membawa ke dalam massa’, artinya pendapat – pendapat massa (pendapat masing – masing dan tidak sistematis) harus dikumpulkan dan dikonsentrasikan (dipelajari dan dialihkan ke dalam bentuk terkonsentrasi

dan sistematis) dan kemudian harus dibawa kembali ke dalam massa, dipropagandakan dan dijelaskan sampai betul – betul merasuk ke dalam massa, diperjuangkan dan dilaksanakan oleh massa; dan dalam ini diperiksa melalui tindakan massa apakah pendapat – pendapat itu benar. Kemudian pendapat – pendapat massa harus dikumpulkan lagi dan sekali lagi dibawa ke dalam massa supaya massa melaksanakannya tanpa henti. Dan, begitu proses diteruskan tanpa akhir, dengan berputar tak putus – putusnya, sementara pendapat – pendapat itu setiap kali menjadi lebih benar, lebih hidup dan lebih kaya. Itulah teori pengetahuan Marxis (Frans, 2013:24).

Tahap pertama, Organisasi harus “menimba dari massa”, jadi mengangkat apa yang dalam materi yang dirasakan, diharapkan, dan dibutuhkan dalam masyarakat. Jadi jangan dibuat perintah apriori, dari atas. Organisasi, begitu sering ditegaskan Mao, tidak boleh meninggalkan massa. Pada setiap pekerjaan yang dijalankan demi massa, kita harus bertolak dari kebutuhan massa dan bukan dari pelbagai keinginan pribadi betapa pun baik maksudnya. Tahap Kedua, Pendapat – pendapat dalam masyarakat harus disusun dalam sebuah laporan. Tahap Ketiga, Apa yang dilaporkan harus dianalisis dari sudut teori. Tahap Keempat, Hasil analisa itu adalah kebijaksanaan resmi organisasi dikembalikan ke rakyat untuk dilaksanakan.

Strategi advokasi/Pendampingan merupakan salah satu bentuk yang sering digunakan dalam gerakan sosial. Advokasi dipergunakan untuk mengkritik kebijakan tetapi juga memberikan masukan dan mereformasi sistem pemerintahan yang lebih berkeadilan (Suharko, 2007:11). Strategi ini memiliki beragam variasi mulai dari yang sederhana hingga gerakan massa dari gerakan edukatif publik sampai gerakan pembangkangan. Kekuatan utamanya ditopang oleh organisasi yang kuat dan solid serta memiliki basis ekonomi yang mapan. Kedua faktor penopang kekuatan tersebut membentuk kegiatan organisasi yang kontinyu dan massif. Kegiatan organisasi yang kontinyu dan massif seperti aksi langsung, protes, publikasi, penyebaran surat, selebaran, statemen resmi pada publik dan pemerintah bahkan ruang internasional digunakan supaya organisasi tetap solid.

Gerakan buruh yang masih terpaku pada sektornya akan membuat gerakan buruh dalam jangka panjang akan lemah dan tidak mendapat topangan yang kuat dalam melakukan gerakan. Untuk menjapai gerakan jangka panjang dan menopang gerakan buruh harus melakukan perluasan jaringan dalam membangun gerakan. Para ahli perburuhan seperti Peter Waterman, Richard Hyman, dan Ronaldo Munck menyatakan bahwa serikat buruh harus melakukan perubahan mendasar dalam agenda dan strateginya yang masih

"tradisional". Serikat buruh juga didorong untuk melakukan kolaborasi atau kerja sama tidak hanya dengan sesama serikat buruh atau buruh tapi juga dengan gerakan-gerakan lainnya, seperti gerakan petani, gerakan perempuan, dan gerakan komuna (Setia, 2009:12). Strategi jangka panjang dan strategis harus menjadi perhatian buruh. Gagasan ini juga berupaya mendorong penyatuan berbagai elemen gerakan di berbagai tingkatnya baik lokal, regional, maupun internasional kapitalis monopoli/imperialism.

## **METODE**

Metode yang digunakan adalah kualitatif, tentunya akan berkaitan dengan pengambilan dan pengamatan dalam memperoleh data di lapangan. Metode kualitatif di sebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpolat), dan di sebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2014:8). Penelitian kualitatif menghasilkan data berupa ucapan, tulisan, dan perilaku serta penekanan pada aspek subyektif yang dapat diamati dari subyek-subyek itu sendiri (Maelong, 2002:18). Dalam penyajian data peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dengan tujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai aktivitas dalam proses perjuangan upah yang menjadi objek penelitian. Penelitian dilakukan di Kabupaten Jombang Jawa timur dengan objek penelitian Serikat Buruh Plywood Jombang- Gabungana Serikat Buruh Indonesia ( SBPJ-GSBI).

Menggunakan Pendekatan studi kasus atau case study. Penelitian kasus atau case study adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan cara yang intensif mengenai suatu unit kasus, seperti individu, institusi, suatu masyarakat, atau satu kelompok dimana semua aspek atas unit tersebut diteliti (Jusuf, 2003:32). Dalam menentukan subjek peneliti menggunakan purposive, Teknik purposive ini merupakan pengambilan subjek dengan menentukan subjek melalui pertimbangan yang dipandang dapat memberikan data untuk mendukung penelitian secara maksimal. purposive adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:214-215).

Analisis data menggunakan analisis interaktif, dalam (Sugiyono, 2014:246) Miles dan huberman menjelaskan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Selanjutnya diperlukan empat komponen yang harus diperhatikan dan dipahami. Pertama, pengumpulan data merupakan kegiatan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan terhadap



masalah penelitian. Data dapat diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Kedua, reduksi merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi data yang ada dalam fieldnote yang berlangsung terus sepanjang pelaksanaan penelitian hingga laporan penelitian selesai ditulis. Ketiga, penyajian data merupakan kegiatan dengan adanya perencanaan kolom dan tabel bagi data kualitatif dalam bentuk khususnya. Keempat, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil yang telah dikumpulkan dengan memperhatikan hasil wawancara dan observasi, berupa data-data awal yang belum siap digunakan dalam analisis setelah data tersebut direduksi dan disajikan sistematis.

## HASIL PEMBAHASAN

### KONFLIK : Upah, Status Hubungan Kerja dan Union Busting

Berdasarkan sistem ekonomi kapitalis, kelas pemilik alat produksi atau kaum kapitalis-borjuis dan kelas yang tidak memiliki alat produksi atau disebut dengan kaum buruh-proletar, dua kelas yang selalu berkonflik. Konflik kelas dalam tatanan ini lahir dari masing-masing kelas yang mempunyai kepentingan yang bertentangan dan tidak terdamaikan. Menurut teori Marx tentang konflik bahwa konflik bersumber dari perubahan yang terjadi dalam Model produksi (mode of production), komunis primitif, kuno, feodal, kapitalis dan komunis (Jones, 2009:78). Borjuasi (pemilik Modal) dan kaum proletariat (Buruh) terlibat dalam konflik yang tidak terelakan.

Kaum kapitalis borjuis mempunyai kepentingan untuk melipatgandakan keuntungannya sementara buruh mempunyai kepentingan untuk memperoleh kesejahteraan. Konflik yang lahir diantara kedua kelas proletar dan borjuasi, dikarenakan kepentingan borjuasi untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, para kapitalis berusaha menekan upah buruh serendah-rendahnya. Di pihak lain, guna mendapat keuntungan besar, para pekerja juga berusaha untuk mendapatkan upah setinggi-tingginya. Oleh karena keuntungan dan upah berasal dari sumber yang sama maka konflik menjadi tidak terhindarkan. Menurut Marx, konflik ini tidak akan berakhir kecuali kalau ada perubahan dalam sistem produksi yang sebetulnya bisa dibuat (Rahol, 2007:74).

Hubungan antar manusia berdasar fungsinya, manusia sebagai individu merupakan bagian kecil dari sistem sosial yang berorientasi mencari keuntungan. Manusia yang memiliki capital bertindak sebagai subyek yang dapat menentukan pranata dan nilai sosial. Sedangkan manusia yang tidak memiliki capital akan menjual kemampuannya melalui sistem kerja upahan

(Darsono, 2013:131). Keberadaan buruh atau tenaga kerja dipandang sebagai komoditi (barang dagangan) yang disejajarkan dengan hasil produksi barang pabrik. Buruh tak ubahnya sebagai alat untuk melipatgandakan uang/kapital dan keuntungan lebih bagi segelintir orang-orang yang menguasai alat produksi (sasaran kerja dan alat-alat kerja). Produksi barang skala massal yang tidak sesuai lagi dengan permintaan berakibat krisis over produksi yang membawa menuju jurang depresi dan kerugian, merupakan salah satu ciri dari sistem kapitalisme monopoli imperialisme. Di Indonesia, konflik yang terjadi antara buruh dan pengusaha (kapitalis borjuis) masih mewarnai dunia perburuhan. Perselisihan antara pengusaha seringkali terjadi dilatarbelakangi persoalan upah, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pemenuhan hak-hak normative seperti UMK, cuti, jaminan sosial, status kerja, pesangon, hak kebebasan berekspresi dan berserikat serta kebijakan pemerintah yang semakin memperburuk kondisi buruh.

Perjuangan yang dilakukan oleh Serikat Buruh Plywood Jombang (SBPJ) merupakan cermin adanya konflik yang terjadi antara Buruh dan kapitalis borjuis, dalam hal ini adalah PT. Sejahtera Usaha Bersama (PT. SUB). Sejak tahun 2008 sampai sekarang buruh PT SUB melalui organisasi SBPJ melakukan perjuangan dengan tuntutan upah layak bagi buruh, kejelasan status kerja dari outsourcing dan kontrak menjadi buruh tetap, dan jaminan hak demokratis bagi buruh untuk berorganisasi. Gambaran konflik yang terjadi antara buruh SUB dengan PT. SUB merupakan cerminan kehidupan industrial yang tidak harmonis (disharmonisasi).

Upah merupakan komponen penting yang menghubungkan antara buruh dan pengusaha. Buruh mempunyai kepentingan atas diberikannya upah sebagai hasil kerja dan untuk memenuhi kebutuhan buruh dan keluarganya. Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) No 13 Tahun 2003 mendefinisikan Upah sebagai Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dikerjakan”

Kepentingan pengusaha adalah memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dari proses produksi. Salah satu yang dilakukan oleh pengusaha adalah dengan menekan biaya produksi seminimal mungkin, dan yang sering dilakukan adalah menekan pengeluaran dari upah yang harus diberikan ke buruh. Dalam kerangka efisiensi dan efektivitas, pengusaha mengeser

tenaga kerja manusia dengan mesin (industrialisasi), sehingga biaya untuk membayar upah semakin berkurang.

Upah yang diterima buruh berdasarkan komponen Hidup layak 64 item yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 17 Tahun 2012 Tentang komponen dan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak masih belum bisa untuk memenuhi kebutuhan riil buruh. Nilai dari upah masih minimum karena dihitung bukan berdasarkan kebutuhan riil buruh tapi berdasarkan komponen yang minimum dan berdasarkan buruh lajang.

Jika diperbandingkan dengan data yang dilansir pada [www.bbc.com](http://www.bbc.com), pada tahun 1990-an, seluruh upah buruh dalam sebulan dapat membeli sekitar 350 kg beras, tetapi pada 2013, upah buruh di Jakarta yang besarnya 2,2 juta rupiah hanya mampu membeli 200 kg beras. Ini berarti bahwa dalam 15 tahun nilai riil upah minimum turun hampir 50%. Kondisi demikian merespon buruh dengan aksi kolektif dan pemogokan karena merasa posisi mereka semakin terpinggirkan dan tertindas akibat kebijakan yang lebih menguntungkan pengusaha.

Perspektif struktural konflik muncul selalu diawali dengan kemunculan kekuasaan dan kepentingan. Termanifestasikan dalam bentuk aturan – aturan legal formal, institusi dan modal ekonomi. Kekuasaan lebih didefinisikan sebagai wewenang Negara dan modal kapitalis. Kekuasaan legal formal negara yang mampu menciptakan regulasi bekerjasama dengan kekuasaan ekonomi pasar yang bisa menentukan keberhasilan ekonomi suatu negara. Pada pengertian struktural ini, bisa dilihat bagaimana dua kekuasaan tersebut melakukan perselingkuhan untuk kepentingan dan tujuan masing-masing pemegang kekuasaan (Sutinah:2011).

Persoalan hubungan kerja juga menjadi salah satu yang diperjuangkan oleh SBPJ. Menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hubungan kerja ada dua jenis hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan buruh dengan status kerja outsourcing, kontrak dan borongan sedangkan PKWTT adalah buruh dengan status kerja tetap. Penerapan fleksibilitas Hubungan kerja melalui praktik sistem kontrak dan outsourcing membuat buruh berada pada lautan pasar tenaga kerja bebas yang berbasis pada hukum besi penawaran dan permintaan. Buruh status tetap saja yang mendapat Hak normatif, itu pun belum tentu dipenuhi. Berbanding terbalik dengan buruh status kontrak dan outsourcing tidak

berhak memperoleh perlindungan normatif. Bagaimana dampak pengaturan neoliberal bagi buruh? Selain kesejahteraan yang secara langsung terancam, buruh juga mengalami pelemahan gerakan (Habibi, 2013:204).

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing). Pasal 17 yang mengatur mengenai penggunaan tenaga PKWT adalah Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service); Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering); Usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan); Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh (PERMEN Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012).

Perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja/buruh dan pihak perusahaan mempunyai tingkatan. Mulai dari tingkatan bipartit, tripartit dengan mediasi Disnaker, Pengadilan Hubungan Industrial tingkat Provinsi. Permasalahan di dalam pabrik diupayakan untuk penyelesaian secara Bipartit antara serikat buruh dengan perusahaan. Selama perundingan gagal tidak menemukan solusi perselisihan antara serikat buruh dengan pengusaha salah satu diantara kedua belah pihak mengajukan proses perselisihan kepada disnaker Kabupaten. Pelimpahan ini dalam upaya untuk bisa diselesaikan secara tripartit ( mediasi ) antara serikat buruh, pengusaha dan disnaker. Mediasi tripartit menghasilkan dua keputusan pertama, jika kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan maka akan dibuatkan perjanjian bersama yang memuat poin – poin penyelesaian perselisihan yang disepakati bersama. Kedua, jika tidak menemukan kesepakatan mediasi maka menghasilkan anjuran yang dikeluarkan oleh mediator (disnaker) tentang poin poin penyelesaian masalah menurut pandangan dan pendapat dari mediator. Jika anjuran disnaker tidak diterima salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI (pengadilan Hubungan Industrial) .

Beberapa hal terkait dengan pelanggaran hubungan industrial yang terjadi di SUB diantaranya penggunaan buruh dengan status outsourcing pada bagian produksi kemudian adanya penyalahgunaan perjanjian kerja kontrak yang diperpanjang sampai dengan enam kali berturut – turut. perjanjian kerja waktu tertentu dalam penerapannya bertentangan dengan Perundang undangan.

Salah satu yang memicu konflik antara buruh (SBPJ) dan pengusaha (PT. SUB) adalah persoalan hubungan kerja. Dari tahun 2009 sampai tahun 2012 perusahaan melakukan praktek hubungan kerja dengan buruh yang

tidak sesuai dengan aturan perundang undangan Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Perkembangan SBPJ dalam memimpin perjuangan peningkatan kesejahteraan bagi anggotanya dan umumnya buruh PT. SUB dan perbaikan syarat-syarat dan kondisi kerja di perusahaan tidak berjalan dengan mudah. Walau apa yang menjadi tuntutan-tuntutan yang diperjuangkan SBPJ masih dalam kategori tuntutan normatif sesuai ketentuan undang-undang peraturan perburuhan dan ketenagakerjaan tidak mudah mendapatkannya. Berbagai macam tindakan-tindakan intimidasi dan tindakan pemberangusan serikat (Union Busting) dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan. Tindakan-tindakan intimidasi yang mengarah pada usaha-usaha memberangus kebebasan berserikat bagi buruh PT. SUB yang dilakukan oleh HRD berupa pengancaman pemecatan terhadap pimpinan serikat sampai menyewa preman-preman bayaran untuk menakut-nakuti keluarga-keluarga pimpinan serikat dengan mendatangi rumah-ramah pimpinan serikat. Situasi yang di alami pimpinan serikat dan anggota SBPJ baik tindakan-tindakan intimidasi pengancaman dan usaha-usaha penghalangan masuknya buruh-buruh yang ingin menjadi anggota serikat yang dilakukan HRD beserta orang-orang bawahannya tertentu misalnya koordinator-koordinator bagian, mendorong SBPJ menyerukan terhadap seluruh anggota-anggotanya untuk melakukan aksi demonstrasi menuntut mundurnya HRD PT. SUB.

#### **GERAKAN dan STRATEGI**

Menuju Gerakan massa yang dibangun SBPJ dalam menuntut keniakan upah dilakukan beberapa pekerjaan dan konsolidasi baik di internal dan eksternal. Dalam upaya untuk menyolidkan dan memperluas dari gerakan yang akan dibangun. Pekerjaan internal seperti survey pengupahan secara mandiri, mendiskusikan hasil meyebarluaskan hasil pengalangan tanda tangan. Sedangkan di pekerjaan eksternal kegiatan yang dilakukan meliputi pekerjaan aliansi, kegiatan sosial dan keterlibatan dalam dewan pengupahan kabupaten Jombang.

#### **INTERNAL**

Melakukan survei harga kebutuhan barang di pasar tempat buruh berbelanja harian Tujuan survei harga kebutuhan barang di pasar tempat buruh berbelanja harian adalah dapat memperoleh nilai harga riil yang sesuai dengan kemampuan buruh membeli barang-barang kebutuhan pokok. Menentukan lokasi survei dan kualitas barang. SBPJ menetapkan lokasi survei harga

komponen barang dan jenis kebutuhan harian (makanan dan minuman), sandang, perumahan dan kesehatan di toko sekitar tempat tinggal buruh. Beberapa jenis kebutuhan yang tidak terdapat di toko sekitar tempat tinggal buruh akan dibicarakan dalam rapat koordinasi pimpinan harian SBPJ dengan tim survei untuk dicarikan lokasinya dan menetapkan kriteria/kualitas jenis kebutuhan. Lokasi sebagai tempat survei adalah toko-toko di desa sekitar pabrik SUB. Desa-desa tersebut antara lain Desa Diwek, Desa Cukir, Pandanwangi, Balong Ombo, Mojo Songo, Balung Besuk dan Pasar Cukir

Tim survei yang dibentuk oleh SBPJ menjalankan survei tidak hanya sekali saja. Untuk mendapatkan data yang betul-betul lengkap tim survei SBPJ harus mendatangi ke lokasi survei bisa 3 sampai 4 kali. Metode menjalankan survei dengan mengikutsertakan istri tim `survei dalam men-survei harga dan menghitung kebutuhan harian. Tugas tim survei menghitung kebutuhan buruh lajang, buruh berkeluarga dengan 1 (satu) anak, buruh berkeluarga dengan 2 (dua) anak.

Metode pelaksanaan survei dilakukan dengan membagi 3 (tiga) kelompok dan menetapkan 3 (tiga) sasaran lokasi survei di tempat buruh belanja setiap harinya. Kelompok 1 (satu) melakukan survei di area utara sekitar pasar Legi, kelompok 2 (dua) melakukan survei di area tengah wilayah desa Diwek, kelompok 3 (tiga) melakukan survei di area selatan wilayah desa sekitar dekat ponpes tebu ireng. Pelatihan ini dilaksanakan dua hari, pada hari sabtu dan minggu. Dalam pelatihan ini SBPJ bekerjasama dengan serikat buruh Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai perhitungan dan mekanisme survey pengupahan.

Penghitungan yang dilakukan oleh SBPJ, standar yang ditetapkan sama dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah. mulai jumlah dan jenis barang dan peruntukan UMK bagi buruh lajang. Yang membedakan hanyalah pada lokasi survei. Perwakilan SBPJ selalu mengajukan usulan terhadap dewan pengupahan mengenai tempat yang disurvei adalah pedagang eceran, bukan di pasar induk.

Diskusi sebagai sarana dan media untuk saling menukar informasi dan menyebarluaskan tentang keadaan antar anggota. Dalam rangka kegiatan pra menuju kampanye pengupahan, SBPJ mengadakan diskusi anggota dibulan September diadakan setiap minggu. Tujuan diskusi anggota adalah menyebarluaskan hasil survei tim survei pengupahan SBPJ yang ditetapkan sebagai usulan UMK ke Bupati agar massa anggota SBPJ dan buruh PT. SUB bangkit dan memperjuangkan tuntutan.



Materi selebaran dan pamflet adalah hasil sesuai dengan tingkatan pekerjaan. Mulai dari kemenangan kecil yang diraih SBPJ dan FPR pada perjuangan upah tahun-tahun sebelumnya, hasil survei tim survei pengupahan dan seruan untuk aksi kampanye pengupahan. Selebaran dan pamflet dalam kegiatan pra kampanye pengupahan bertujuan menyebarkan seluas-luasnya hasil survei SBPJ dan usulan UMK SBPJ agar massa mengetahui dan bangkit memperjuangkan. Panitia kampanye pengupahan SBPJ mencetak selebaran 10 (sepuluh) rim dan 2 (dua) rim untuk pamflet. 10 (sepuluh) rim selebaran disebarkan didepan pintu gerbang pabrik PT. SUB dan area parkir motor pada waktu buruh masuk dan pulang kerja selama 2 minggu. Jika kurang, dicetak sesuai kebutuhan. Penempelan pamflet di warung-warung makan sekitar pabrik, pintu gerbang pabrik, area parkir motor dan tempat – tempat buruh berkumpul.

Penggalangan tanda tangan merupakan salah satu contoh bentuk aksi yang dilakukan SBPJ. Yang bertujuan untuk mencari dukungan sebanyak-banyaknya baik terhadap anggota SBPJ dan non anggota. Sebagai media propaganda agar dapat menjangkau massa secara meluas apa yang hendak diperjuangkan oleh organisasi. Pada awalnya, SBPJ melakukan penggalangan tanda tangan hanya dilakukan pada pagi hari saja. Karena antusiasnya massa yang ingin tanda tangan, penggalangan tanda tangan dilakukan selama 3 hari. Tidak hanya pagi hari, akan tetapi sore haripun juga diadakan penggalangan tanda tangan. Yang ikut memberikan tanda tangan tidak hanya buruh biasa saja. keamanan atau security, staff, kepala divisi juga memberikan tanda tangan. Selama 3 hari melakukan penggalangan tanda tangan di SUB, SBPJ menghabiskan 10 lembar kain.

Pada saat penggalangan tanda tangan di lakukan, tim yang melakukan penggalangan tanda tangan juga memberikan penjelasan (orasi ataupun wawancara dengan buruh) kepada massa buruh tujuan penggalangan tanda tangan dan upah yang diusulkan oleh SBPJ. Sekali melakukan penggalangan tanda tangan kira-kira berlangsung 1,5 sampai 2 jam.

#### **EKSTERNAL**

Kegiatan eksternal SBPJ melakukan pembangunan front dan aliansi. Kegiatan bertujuan untuk menyebarkan dan mengkampanyekan hasil survei pengupahan mandiri/ independen SBPJ secara meluas. Baik terhadap buruh se-Jombang, pimpinan serikat buruh dan serikat pekerja di jombang (SPSI, SBSI, SPN, dan Sarbumusi) dan organisasi diluar buruh (Mahasiswa, LSM, Petani, masyarakat umum). Politik perlawanan terbentuk ketika buruh bergabung dan mengalang kekuatan untuk melawan para elit,

pemegang otoritas dan pihak – pihak lawan lainnya. Selain itu, hasil survei juga disampaikan kepada organisasi massa yang lain baik organisasi tani seperti KRJB dan organisasi mahasiswa. Bentuk kegiatan berupa diskusi hasil survei pengupahan mandiri/independen , situasi dan politik pengupahan terkini.

Kegiatan eksternal SBPJ juga diorientasikan untuk memperbesar pengaruh SPBJ di pabrik-pabrik yang lain seperti Pei hei, Karya Mekar, Venezia, Volma, Sampoerna, Sheng Fong, Mentari internasional, dll. SBPJ menggunakan moment perjuangan upah ini untuk melakukan rekrutmen anggota baru di pabrik tersebut dengan membuat group diskusi-diskusi di pabrik pabrik yang dijadikan sasaran. Biasanya yang ikut dalam diskusi antara 10-15 orang. Akan tetapi intensitasnya tidak serutin seperti kawan-kawan di SUB. Pekerjaan ini dijalankan secara langsung oleh Tim pengembangan organisasi (ekspansi) yang dibentuk oleh SBPJ.

Terbentuknya Grup-grup Diskusi di pabrik-pabrik ini seiring dengan pekerjaan penyebaran selebaran di pabrik-pabrik tersebut. Jadi pekerjaan sebar selebaran akan mempermudah buruh di pabrik-pabrik tersebut untuk mengorganisasikan dirinya dalam diskusi-diskusi. Bahkan dalam beberapa soal yang dihadapi pada moment perjuangan upah ini, grup diskusi di masing-masing pabrik ini bisa membantu menyelesaikan. Misalnya pada saat SBPJ kekurangan dana untuk menyelenggarakan acara, maka Grup-grup diskusi di masing-masing pabrik ini akan mengumpulkan iuran dari buruh di pabrik itu dan kemudian diserahkan kepada SBPJ. Walaupun hasil penggalangan dana berbeda-beda akan tetapi itu bisa menjadi pelajaran bagi buruh dalam membangun kekompakan.

Buruh-buruh dalam Grup-grup diskusi di masing-masing pabrik ini juga sering memberikan informasi kepada SBPJ tentang perkembangan di pabriknya masing-masing. Sikap pabrik terhadap rencana aksi pengupahan, respon buruh di masing-masing pabrik terhadap perjuangan upah, dan lain sebagainya. Di Jombang SBPJ juga menggalang kerjasama dengan LSM setempat misalnya Alharokah, ICHDRE, Komite rakyat Jombang, Lakspesdam NU. Dukungan yang diberikan oleh LSM ini bermacam-macam. Mulai dukungan yang berupa tempat kegiatan diskusi, mobil komando dan perlengkapan sound system, air mineral. Dan dukungan dana. Bahkan, Lakspesdam NU selain memberikan bantuan dana juga memberikan jadwal khusus (1 minggu 2 kali pagi dan sore) bagi SBPJ untuk melakukan siaran di radio yang dikelola. Sehingga SBPJ harus menyiapkan orang yang mempunyai kemampuan berbicara di media elektronik, selain itu LSM, organisasi mahasiswa di jombang juga ikut mendukung

perjuangan upah tahun 2014. Biasanya mereka membantu mempersiapkan selebaran, poster, menjadi orator pada saat aksi, menjadi humas pada saat di wawancara wartawan. Organisasi mahasiswa yang mendukung SBPJ antara lain GMNI (Gerakan Mahasiswa nasional Indonesia), PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia), dan FMN (Front Mahasiswa Nasional).

Gerakan tersebut untuk memperluas dukungan, SBPJ yang tergabung dalam FPR nasional juga meminta dukungan di luar jombang, baik organisasi buruh maupun organisasi rakyat lainnya.: organisasi sektor buruh Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI), Serikat Buruh Demokratik Malang (SBDM), Serikat Buruh Mandiri Makanan dan Minuman (SBMMM), Serikat Pekerja Nasional (SPN).

Bentuk dukungan dari serikat buruh dan aliansi di kota lain berupa dukungan lewat media sosial. Misalnya konfederasi tingkat nasional serikat buruh Gabungan Serikat Buruh Independen di Jakarta mendukung kegiatan SBPJ jombang dengan memberitakan kegiatan SBPJ di media sosial Face book, Koran serikat, dan forum diskusi-forum diskusi di serikatnya masing-masing.

Keterlibatan SBPJ dalam dewan pengupahan melalui proses yang panjang. Sejak SBPJ berdiri tahun 2007, setiap akhir tahun SBPJ selalu melakukan demonstrasi meminta upah layak diberlakukan di kabupaten Jombang, tetapi tidak ada respon yang memuaskan dari pihak pemerintah ataupun DPRD Jombang. Demonstrasi meminta kenaikan upah layak dilakukan bersamaan dengan peringatan hari Hak Asasi Manusia tanggal 10 Desember. SBPJ masuk ke dalam Dewan pengupahan kabupaten Jombang pada tahun 2012.

Awalnya, pada tahun 2011, SBPJ menggelar unjuk rasa di depan kantor dewan perwakilan daerah kabupaten Jombang dan meminta dukungan kepada anggota DPRD untuk membatalkan usulan dewan pengupahan kabupaten jombang yang dinilai tidak layak. Pada saat itu bahkan sempat terjadi bentrok antara polisi dan SBPJ karena provokasi dari pihak luar.

Paska bentrokan, kemudian SBPJ diajak berunding dengan Disnaker Jombang, Pemerintah Jombang yang difasilitasi oleh DPRD Jombang. Dalam perundingan pihak disnaker kabupaten jombang menjanjikan kepada SBPJ bahwa pada tahun 2012 SBPJ akan dimasukkan ke dewan pengupahan dengan perwakilan 1 orang. Tawaran dari Disnaker kabupaten jombang di dasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-201/Men/2001 Tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial pasal 3 "Serikat pekerja/serikat buruh baik secara sendiri-sendiri

maupun gabungannya yang telah tercatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat mencalonkan wakilnya untuk duduk di Kelembagaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 1 di tingkat Kabupaten/Kota dengan ketentuan sebagai berikut : (a) Mempunyai sekurang-kurangnya 10 unit kerja/serikat pekerja/serikat buruh di Kabupaten/Kota yang bersangkutan atau (b) Mempunyai sekurang-kurangnya 2.000 anggota pekerja/buruh di Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Hasil perundingan SBPJ dengan perwakilan Disnaker, Pemkab Jombang dan dewan pengupahan kabupaten menjadi pendiskusi dalam rapat internal pengurus SBPJ mengenai tawaran dari Disnaker, SBPJ menerima atau tidak tawaran dari masuk dalam dewan pengupahan. Kalau di terima apa keuntungannya dan kalau tidak apa kerugiannya. Setelah melalui diskusi yang panjang, akhirnya pada pertengahan tahun 2012 tepatnya pada bulan mei, SBPJ memutuskan masuk ke Dewan Pengupahan dengan alasan bahwa SBPJ sudah memenuhi syarat masuk menjadi anggota dewan pengupahan tingkat kabupaten Jombang karena anggota SBPJ sudah mencapai 2800 orang, walaupun masih dalam 1 pabrik. Tujuan utama SBPJ masuk dalam dewan pengupahan untuk mengetahui secara persis bagaimana kinerja dewan pengupahan. Masuknya SBPJ ke Dewan pengupahan tidak menyurutkan perjuangan upah melalui aksi/demonstrasi yang sering dilakukan. Bahkan dalam perjalanan masuk di dewan pengupahan seringkali aspirasi SBPJ untuk menaikkan upah berdasarkan kebutuhan riil buruh ditolak.

Perwakilan pemerintah dan serikat buruh (Serikat Buruh Kuning) kongkalikong untuk menyetujui usulan APINDO yang jelas nilai upahnya di bawah nilai upah riil yang di usulkan oleh SBPJ berdasarkan survey mandiri yang dilakukan SBPJ. Munculnya serikat buruh kuning atau serikat buruh tandingan untuk menggeser Serikat Buruh yang didirikan oleh buruh baik di pabrik ataupun di tingkat kabupaten/kota.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Gerakan sosial yang dilakukan Buruh merupakan bentuk dari ketidak puasan atas kebijakan pemerintah dalam memberikan jaminan dan perlindungan bagi kesejahteraan buruh. Upah menjadi harapan bagi buruh untuk bisa hidup lebih sejahtera. Aspirasi Buruh untuk terpenuhinya kebutuhan atas dirinya dan keluarganya tidak terakomodir dari aturan yang berlaku. Dalam penentuan upah yang di atur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 17 Tahun 2012 tentang komponen Kebutuhan Hidup Layak ( KHL ) masih

dinilai jauh dari Kebutuhan Hidup layak buruh secara riil. Karena dalam aturan perundang – undangan yang berlaku hanya menghitung buruh lajang sedangkan buruh sebagian besar berkeluarga.

Alasan kondusifitas dan menjaga iklim investasi buruh dikorbankan dengan tidak diberikannya kepastian akan upah yang diterima. Malah sebaliknya pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang membatasi kenaikan upah buruh pada angka 10%. Selain itu aspek politik serikat buruh juga dimatikan karena tidak lagi dilibatkannya buruh dalam penentuan upah. Marx menyebutkan bahwa negara merupakan alat kelas berkuasa (pemilik alat produksi).

Serikat Buruh Palywood Jomabang (SBPJ) menjadi wadah bagi buruh untuk memperjuangkan atas upah. Selain itu untuk memperbesar dukungan dan tidak sektoralis SBPJ mengalang kekuatan dengan sektor lain petani, mahasiswa, perempuan dan pemuda untuk menciptakan gerakan yang lebih besar. Gerakan SBPJ tidak hanya berbicara soal upah semata tapi juga problem secara umum rakyat seperti kenaikan harga kebutuhan pokok dan pencabutan subsidi oleh pemerintah.

Pada perjuangan kenaikan upah SBPJ-GSBI menggunakan dan memadukan dua strategi yaitu gerakan massa dan advokasi. Gerakan massa digunakan untuk menekan penetapan kebijakan upah dalam hal ini adalah pemerintah dan dewan pengupahan. Dalam gerakan massa SBPJ tidak hanya mengalang kekuatan internal saja tapi memperluas gerakan dengan membuat Front persatuan antara serikat buruh ataupun diluar serikat buruh (masyarakat, mahasiswa, LSM dan akademisi). Advokasi digunakan untuk menguatkan gerakan massa yang dilakukan SBPJ-GSBI dalam hal ini adalah masuknya SBPJ-GSBI kedalam dewan pengupahan Kabupaten Jombang. besar kecilnya kenaikan upah sangat dipengaruhi dengan besar kecilnya gerakan massa.

#### Daftar Pustaka

- Cahyono, Edi. 2003 . “Jaman Bergerak Di Hindia-Belanda”. Jakarta: Yayasan Pancur Siwah.
- Habibi, Muhtar. 2013. “Gerakan Buruh Pasca Soeharto: Politik Jalanan di Tengah Himpitan Pasar Kerja Fleksibel” Gerakan sosial (Baru) pasca “Orde Baru”. Jurnal Ilmu sosial dan Ilmu Politik Vol.6, No.3 Maret 2013. Jogjakarta:JSP.
- Hadiz, Vedi R. 2005. “Dinamika Kekuasaan: Ekonomi Politik Indonesia Pasca- Soeharto”. Jakarta: LP3ES.
- Hutagalung, Daniel. 2006. *Laclau-Mouffe Tentang Gerakan Sosial*. Dimuat dalam Majalah Basis No.01-02, Tahun LV, Januari-Februari 2006.

- Iryadi. 2009. “Strategi Advokasi Upah Layak : Studi Antropologi Ekonomi Dpc Spn Kota Cimahi” Jurnal Kajian Perburuhan Sedana. Teori dan Praktik Fleksibilitas Tenaga Kerja.Vol. 7. No. 1 Bogor: Jurnal Sedanane.
- Jones, Pip, Pengantar Teori-Teori Sosial : Dari Teori Fungsionalisme Hingga Post-modern, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2009.
- Jusuf,soewadji.2003. *Metodologi penelitian sosial*..Jakarta:Grafika Indah
- Makinnuddin, Al Hambra. 2002. “Polarisasi (Gerakan) Buruh Momentum Negara untuk Menekan Upah”. Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh: Peluang dan Tantangan Bagi Serikat. Jurnal Analisis Sosial Vol.7, No.2 Februari 2002. Bandung:AKATIGA.
- Meleong, lexy. 2002.”Metode Penelitian Kualitatif”. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Prawironegoro Darsono. 2012. “Marx Ekonomi Politik Dan Aksi-Revolusi”. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Raho, Bernard SVD. 2007.”Teori Sosiologi Modern”. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharko. 2007. “Gerakan Sosial - konsep, strategi, hambatan, dan tantangan gerakan sosial di Indonesia” . Malang: Averroes.
- Susan Novri. 2009.” Pengantar Sosiologi Konflik Edisi Revisi “. Jakarta: Prenada media Group.
- Suseno, Franz Magnis. 2013. “ Dari Mao Ke Marcuse Percikan Filsafat Marxis Pasca – Lenin “. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Tjandra, Surya dkk. 2014. Kebangkitan Gerakan Buruh: Refleksi Era Reformasi. Jakarta: Marjin Kiri.

#### Online

- \_\_\_\_\_,Jokowi tetapkan upah minimum Jakarta” . [http://www.bbc.com/indonesia/berita\\_indonesia/2013/11/131101\\_upah\\_minimum\\_jakarta\\_keputusan](http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2013/11/131101_upah_minimum_jakarta_keputusan) . Diakses pada 2 April 2017pukul 23:13 ( Online )
- Laclau Mouffe . “GerakanSosial”. diakses dari [www.subcride.com](http://www.subcride.com).
- Sutinah. 2011. “konflik industrial (suatu kajian kritis terhadap konflik industrial) “ dalam Media Dialektika Vol6 No. 2 2011 diakses [www.journal.unair.ac.id](http://www.journal.unair.ac.id).